

POSEBNA OBVESTILA GO SVIZ

PRAVICE IN OBVEZNOSTI ZAPOSLENIH V POVEZAVI Z OKUŽBAMI S KORONAVIRUSOM COVID-19 IN OB PRENEHANJU IZVAJANJA EPIDEMIOLOŠKIH RAZISKAV S STRANI NIJZ

V zadnjih dneh smo prejeli več vprašanj v povezavi z zaprtjem vzgojno-izobraževalnih zavodov ter vprašanj, povezanih s primeri okužb v vzgojno-izobraževalnih zavodih ob (ne)izvajanju epidemioloških raziskav ter (ne)odrejanju karanten s strani Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ), in sicer predvsem v smislu, kakšne so ob tem pravice zaposlenih.

A. Prepoved zbiranja v vzgojno-izobraževalnih zavodih in odsotnost z dela

Vlada RS je sprejela Odlok o omejitvah zbiranja v vzgojno-izobraževalnih zavodih ([povezava](#), str. 203), a določila nekaj izjem. V zavodih se lahko tako še vedno zbirajo in delajo vsi delavci, ki tam opravljajo delo, člani organov zavoda ter otroci/uporabniki vrtca zaradi izvajanja varstva. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ) je zavodom na to temo že posredovalo več okrožnic. Delodajalec lahko za čas zaprtja zavodov organizira delo delavcev tudi kot delo od doma.

Če za čas zaprtja zavodov delodajalec delavcem ne more zagotavljati opravljanja dela ne v zavodu ne na domu, delavec pa je zdrav (ni bolniške, izolacije ali karantene ipd.) in ni dogovorjena izraba letnega dopusta, lahko delodajalec odredi čakanje na delo na domu iz poslovnega razloga (138. člen ZDR-1), delavec pa ima v skladu s trenutno veljavnimi predpisi pravico do nadomestila plače v višini 80 % (v kulturi 85 % na podlagi 80. člena KPK).

Smo v tednu šolskih počitnic, v času katerih imajo zaposleni v dejavnosti VIZ možnost izrabe letnega dopusta. Izraba letnega dopusta v času šolskih počitnic mora biti izrecno dogovorjena med delavcem in delodajalcem in torej ne sme biti zgolj enostransko odrejena s strani delodajalca (o tem tudi Inšpektorat RS za delo, [tukaj](#)). Če bi delodajalec to storil, delavcem svetujemo, naj, če letnega dopusta ne želijo izrabljati, to delodajalcu nemudoma sporočijo (npr. po e-pošti) in ga pozovejo k podaji navodil v zvezi z delom oziroma njihovo odsotnostjo.

Navajamo še, da odsotnost z dela zaradi t. i. višje sile na strani delavca predstavlja odsotnost z dela, torej na dni, ko bi moral opravljati delo. Slednji razlog uveljavlja delavec. V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih-1 je upravičen do 50-% nadomestila plače (a ne manj kot 70 % min. plače). Če je varstvo otroka potrebno zaradi nezmožnosti obiskovanja vrtca ali šole zaradi zunanje objektivne okoliščine (npr. zaprtja vrtca), pa je v skladu s 3. odstavkom 57. člena

trenutnega interventnega zakona (ZZUOOP – [tukaj](#)) delavec upravičen do nadomestila plače, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (80 %). Če bi razlog višje sile v času šolskih počitnic uveljavljali tudi starši učencev do vključno petega razreda osnovne šole (predvsem strokovni delavci šol), opozarjamo, da niso upravičeni do nadomestila plače za primer višje sile po ZZUOOP, ampak po ZDR-1. Slednje pa ne velja za čas podaljšanih šolskih počitnic zaradi epidemije, saj gre za primer zunanje objektivne okoliščine nemožnosti obiskovanja vrtca ali šole, nadomestilo plače pa je 80% (dopolnitev, 2. 11. 2020).

B. Pravice zaposlenih ob pojavu potrjenega primera okužbe s SARS-CoV-2 v zavodu v okoliščinah neizvajanja epidemioloških raziskav

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ) je zavodom dne 24. 10. 2020 posredovalo okrožnico z usmeritvami in priporočili NIJZ glede usmeritev za vodstva ob pojavu potrjenega primera okužbe s SARS-CoV-2 v njihovem zavodu. Iz slednjega izhaja, da vodstvo samo identificira visoko rizične stike in poda predloge NIJZ za karanteno na domu v skladu z ZZUOOP (natančnejše informacije o tem so dostopne na <https://www.nijz.si/sl/nova-ureditev-karanten-na-domu>).

V SVIZ vseeno ocenjujemo, da okrožnica MIZŠ in navodila NIJZ ne odgovorijo na vsa relevantna vprašanja o pravicah in dolžnostih iz delovnega razmerja, ki jih prejemamo. Tako, denimo, ne pojasnjujejo:

1. Kakšna je dolžnost delavca, ki je okužen, tj. pozitiven na testu za koronavirusno bolezen SARS-CoV-2, pri obveščanju o tem v okviru delovnega razmerja?
2. Katera je pravna podlaga za odsotnost z dela za delavca, ki je bil v rizičnem stiku z okuženo osebo, in ga delodajalec napoti, naj dela ne opravlja?
3. Kakšna je višina nadomestila v primeru takšne odsotnosti?
4. Ali gre v primeru nastopa bolezni SARS-CoV-2 zaradi rizičnega stika z okuženim na delovnem mestu in posledične nezmožnosti za delo za poškodbo na delu? Kakšno je nadomestilo plače v tem primeru?

1. **Kakšna je dolžnost delavca, ki je okužen, tj. pozitiven na testu za koronavirusno bolezen SARS-CoV-2, pri obveščanju o tem v okviru delovnega razmerja?**

Po pojasnilih NIJZ predstavniki inštituta trenutno stopijo v stik zgolj z okuženim posameznikom. Temu je svetovano, naj o okužbi obvesti še druge osebe, s katerimi je bil v rizičnem stiku. Če se delavec okuži s koronavirusom covid-19, menimo, da je o tem ter o morebitnih rizičnih stikih (s sodelavci oz. otroki) dolžan čim prej obvestiti delodajalca.

V skladu s 35. členom Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR-1) je delavec dolžan spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. Drugi odstavek 36. člena Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR-1) določa: »Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.« Prav tako mora na podlagi istega člena obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti.

Res je, da gre za posredovanje osebnega podatka, ki uživa posebno varstvo v skladu z Uredbo o varstvu osebnih podatkov GDPR in ga oseba praviloma ni dolžna posredovati drugim. A pravno je situacija drugačna v primeru nastalih izrednih razmer epidemije, ko se soočamo s širjenjem okužb s covidom-19 in sta ogrožena tako zdravje posameznika kot javno zdravje. Te posebne okoliščine lahko terjajo ukrepe, ki posegajo tudi na področje obdelave posebnih vrst osebnih podatkov. V **primeru bolj tveganih vrst del, ki vključujejo tesne stike z drugimi osebami v času epidemije (npr. v vrtcu ali šoli)**, je to izjema oziroma je dolžnost delavca, da obvešča o okužbi in rizičnih stikih, njegova dolžnost iz delovnega razmerja. Tako izhaja tudi iz mnenj informacijske pooblaščenke (mnenje [tukaj](#)).

Poudarjamo pa, da delavec praviloma ni dolžan, da o svoji okužbi druge zaposlene v zavodu obvešča sam, oziroma velja, da ga delodajalec praviloma k temu ne sme obvezati. Delavec je namreč v delovnem razmerju z delodajalcem, slednji pa je dolžan ostalim delavcem zagotavljati varne in zdrave pogoje za delo. Delodajalec drugim delavcem praviloma ne sme posredovati imena in priimka delavca, ki je okužen z omenjeno boleznijo. Splošno obveščanje drugih zaposlenih o dejstvu obstoja okužbe, brez da bi delodajalec ob tem navedel dodatne podatke, kot so ime, spol, druge informacije, ki delajo posameznika določljivega, vsekakor ni sporno. Posredovanje podatka na način, da je mogoče jasno identificirati posameznika, pa je možno le izjemoma in v posamičnih primerih, pri katerih morajo pristojni v sodelovanju z zdravstveno stroko (NIJZ) presoјati in ugotavljati, kateri podatki so potrebni za zaščito življenjskih interesov ljudi ali v zvezi z zagotavljanjem zdravja in varstva pri delu ali na drugih pravnih podlagah. Tudi o tem piše urad Informacijskega pooblaščenca (npr. v tem [mnenju](#)). Delavec bi bil dolžan svoje sodelavce o svoji okužbi obveščati sam le izjemoma, denimo če mu delodajalec oziroma nadrejena oseba nista dosegljiva ali sta odsotna z dela ipd. Delavec pa lahko o okužbi obvesti svoje kolege po lastni presoјi, kar je glede na trenutno situacijo vsekakor primerno.

2. Katera je pravna podlaga za odsotnost z dela za delavca, ki je bil v rizičnem stiku z okuženo osebo, delodajalec pa mu po lastni presoji dela ne zagotavlja oziroma delavec dela ne opravlja?

Izhajajoč iz zadnjih zapisov NIJZ in MIZŠ bodo morali delodajalci sami presoditi, kateri delavci naj bi zaradi stika z okuženim sodelavcem ali otrokom prenehali opravljati delo v zavodu ali nasploh, in vloge za karanteno na domu posredovati na NIJZ.

Skratka, delodajalec je vsaj trenutno tisti, ki presoja, ali bo sicer (še) zdravemu delavcu omogočil opravljati delo v zavodu skladu s pogodbo o zaposlitvi (kar je sicer osnovna obveznost delodajalca po 43. členu ZDR-1) ali ne. Podlaga za to, da bo delodajalec delavca/-e umaknil iz delovnega procesa, je dolžnost delodajalca, da zagotavlja varnost in zdravje pri delu ostalim delavcem (45. člen ZDR-1). Pri tem bi se delodajalec praviloma moral posvetovati s pristojno osebo za varovanje varstva in zdravja delavcev pri delu ter s pooblaščenim izvajalcem medicine dela.

Če delodajalec na podlagi ustrezne ocene presodi, da delavec zaradi rizičnega stika z drugim okuženim (delavcem/otrokom/učencem) dela začasno ne bo opravljal v zavodu oziroma nasploh, ima na voljo štiri možnosti (ob predpostavki, da delavec ni bolan, da mu ni odrejena izolacija in ni iz drugih razlogov odsoten z dela):

- Odrediti in organizirati delo od doma v skladu s 169. členom ZDR-1, če je to mogoče glede na vsebino dela na delovnem mestu, ki ga delavec zaseda.
- Napoti delavca na čakanje na delo na domu na podlagi vloge za izdajo naknadne odločbe o karanteni na domu po ZZUOOP.
- Se z delavcem dogovori za izrabo letnega dopusta. Pri tem poudarjamo, da letnega dopusta ni mogoče odrediti enostransko (o tem tudi Inšpektorat RS za delo, [tukaj](#)). Če bi delodajalec to storil, delavcem svetujemo, naj, če letnega dopusta ne želijo izrabljati, to delodajalcu nemudoma sporočijo (npr. po e-pošti) in ga pozovejo k podaji navodil v zvezi z delom oziroma njihovo odsotnostjo.

3. Kakšna je višina nadomestila za delavca, ki mu delodajalec zaradi visoko rizičnega stika z okuženo osebo ne zagotavlja dela iz pogodbe o zaposlitvi in zanj poda vlogo za izdajo odločbe o karanteni na domu po ZZUOOP?

Če bo delavcu odrejena karantena (tudi za nazaj), gre za nezmožnost za delo na podlagi karantene. Zadnji interventni zakon (ZZUOOP – [tukaj](#)) v 59. členu predvideva ureditev, da ima delavec, če mu je bila odrejena karantena v skladu z Zakonom o nalezljivih boleznih ali tem

zakonom po stiku ali sumu stika z okuženo osebo in zaradi tega ne more opravljati dela v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa zanj ne more organizirati dela na domu, pri čemer do stika ni prišlo med opravljanjem dela za delodajalca, pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (80 %). Če pa gre za enako situacijo, a je bila odrejena karantena zaradi stika z okuženo osebo v okviru opravljanja dela za delodajalca, pa ima pravico do nadomestila plače, ki bi jo prejel, če bi delal (100 %). Nadomestilo lahko delodajalec dobi povrnjeno s strani Zavoda za zaposlovanje RS.

4. **Ali gre v primeru nezmožnosti za delo zaradi bolezni SARS-CoV-2, ki je posledica rizičnega stika z okuženim na delovnem mestu, za poškodbo na delu? Kakšno je nadomestilo plače v primeru takšne bolniške odsotnosti?**

Če pride do okužbe delavca z novim koronavirusom covid-19 na delovnem mestu in nato zavarovanec zboli za boleznijo SARS-CoV-2, je razlog začasne nezmožnosti za delo poškodba pri delu in ne bolezen ali poškodba izven dela! Gre za obolenje, ki je posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela. Takšno obolenje pa se, skladno s 3. alinejo 66. člena ZPIZ-2, šteje za poškodbo pri delu.

V tem primeru mora delodajalec tudi ustrezno prijaviti poškodbo pri delu (npr. pisna izjava delodajalca, obrazec ER-8, kar se pošlje osebnemu zdravniku v potrditev). Zdravnik opredeli kot razlog začasne nezmožnosti za delo »04 - Poškodba pri delu«, zavarovanec pa je upravičen do nadomestila v višini 100 % od osnove.

Zgoraj navedeno jasno izhaja tudi iz pojasnil Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije ([povezava](#), točka 1.3.) in iz pojasnil Ministrstva za javno upravo izpred več mesecev (točka h, str. 4 – [povezava](#)). Ugotavljamo, da MIZŠ zavodom očitno tudi tokrat ni posredovalo ustreznih navodil glede pravic delavcev.

V solidarnosti,

Branimir Štrukelj,
glavni tajnik SVIZ